

経営情報ニュース



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2018. 4. 9 (月) 発行

パワーハラスメント防止対策

厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」は、平成30年3月30日、その報告書を発表しました。パワーハラスメントの判断要素が整理された注目すべき内容となっています。今回は、そのポイントをピックアップし、ご紹介いたします。

■パワーハラスメントの発生状況■

都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談（必ずしもパワーハラスメントとは言えない事案も含む）は増加傾向にあり、平成24年度以降、全ての相談の中でトップとなっています（平成28年度は70,917件と全体の相談件数の22.8%）。また、嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加傾向にあり、平成28年度においては、74件に上っています。

■パワーハラスメントの判断要素■

今回の報告書では、「以下の①から③までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理することとした」とされています。

① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

【例】「職務上の地位が上位の者による行為」「業務上必要な知識や経験が豊富な同僚や部下から行われる行為」「同僚又や部下からの集団による行為」

② 業務の適正な範囲を超えて行われること

【例】「業務上明らかに必要性のない行為」「業務の目的を大きく逸脱した行為」「当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為」等

③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

【例】「暴力」「著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為」「厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為」等



■企業におけるハラスメント対策■

今回の検討会での内容を踏まえ、行政においては、ガイドラインの策定や法制化も含め、議論、検討が進められていくものと考えられます。企業においても、事業主が、ハラスメント問題に関して方針を明確化し、具体的な策（相談窓口の設置、規程の整備等）を講じていくことが必要です。

2人連続の育児休業

第一子の育児休業が終了して復帰しようとしたときに第二子を妊娠していることがわかり、第二子の出産後の育児休業給付が受給できるかどうか気がかりなときがあります。育児休業給付は、

- ① 2年以内に賃金支払いの基礎となった日が11日以上ある月を1カ月として、その月が12カ月以上
- ② 育児休業開始日前2年間に、疾病、出産等の理由により30日以上賃金を受けなかった期間がある場合は、その日数を加える

ことが、要件です。①の期間に②の期間（この場合は、第一子の産前産後休業、育児休業、第二子の産前産後休業の期間）を加算することができますので、第二子の妊娠中に出勤しなくても受給できる可能性があります。

36協定の延長時間の限度

労働基準法では、原則として1日8時間、1週40時間を超えて労働させることはできませんが、やむを得ずこの時間を超えて働いてもらう場合は、労使間で協定を締結して、労働基準監督署へ届け出る必要があります。これがいわゆる「36協定」と呼ばれているもので、従業員の人数に関係なく、該当者が一人でもいた場合は、作成・届出する必要があります。

また、延長できる時間については、36協定において定めませんが、厚生労働大臣が「労働者の福祉」「時間外労働の動向」などにより限度時間の基準を定めることができます。現在は、変形労働時間制を適用しない場合、1カ月45時間、3カ月120時間、1年間360時間が限度時間となっています。

NEWS ダイジェスト

- 税・社会保険手続きの一括申請化の方針固まる
政府は、企業が行う税・社会保険の手続きをオンラインで一括して行えるようにする方針を固めた。現在は12%にとどまる行政手続きのオンライン化を進め、ひとつの窓口へ申請すれば税務署、地方自治体などの関係機関が情報を共有できる。
- 労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」設置
厚生労働省は、全国の労基署に労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成する。チームは、労務管理体制の相談を行う「労働時間相談・支援班」と、事業所の指導監督を行う「調査・指導班」の2つの班で構成する。